

**FUNGSI BIRO HUKUM SEKRETARIAT DAERAH ACEH DALAM  
RANGKA PELAKSANAAN TELAAHAN, EVALUASI DAN SOSIALISASI  
KEBIJAKAN DAERAH**<sup>1</sup>\*Gumarni, dan <sup>2</sup>Armiwal<sup>1,2</sup>Program Pascasarjana, Universitas Iskandarmuda, Banda Aceh, Indonesia\*Corresponding author: [gumarni@gmail.com](mailto:gumarni@gmail.com)**Abstract**

The function of the law firm of Aceh regional secretariat is the implementation of research and evaluation of the implementation of central and regional legislation. In the execution of it then performed in accordance with the stages of internal meetings, coordination meetings, consultation meetings with experts, and regional policy documentation. While the evaluation of regional policy through the review of existing regulations and need socialization. In observastion, evaluation and socialization of regulations and policy there are still obstacles, among others limited time, infrastructure/facilities and limited ability of the apparatus in the implementation of research, evaluation and socialization. Therefore, the researchers want to analyze how the function of the law firm of Aceh regional secretariat in the implementation of research, evaluation and socialization of legislation, and what is the factors are obstacles and supporters of research, evaluation and socialization of regional policy on legislation. This research used a qualitative descriptive. The informant is bureau chief, head of division and section chief of the law firm of Aceh regional secretariat. The result of the research is in the implementation of research, evaluation and socialization of regulations has been running but there are still obstacles especially on the matter of time, infrastructure or facilities, then limited ability of the apparatus, including experts who assist research and evaluation are still limited in both of quantity and expertise. In other words, evaluation and socialization of regulation is still limited in the order to support the interests of the government, while the substance is inadequate.

**Keywords:** *function of the law firm, regional policy, evaluation, and socialization***Abstrak**

Fungsi Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh antara lain adalah pelaksanaan telahaan dan evaluasi pelaksanaan pertama perundang-undangan pusat dan daerah. Dalam pelaksanaan fungsi tersebut dilaksanakan sesuai dengan tahapan, rapat internal, rapat koordinasi, rapat konsultasi dengan pakar, dan Dokumen kebijakan daerah. Sementara evaluasi kebijakan daerah melalui telahaan peraturan yang ada dan perlu disosialisasikan. Dari hasil observasi, evaluasi dan sosialisasi peraturan dan kebijakan

masih ada hambatan antara lain terbatasnya waktu, perangkat prasarana/sarana dan terbatasnya kemampuan sumber daya aparatur dalam pelaksanaan telahaan, evaluasi dan sosialisasi. Oleh karena itu, peneliti ingin menganalisis bagaimana fungsi Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh dalam pelaksanaan telahaan, evaluasi dan sosialisasi peraturan perundang-undangan, dan faktor apakah yang menjadi penghambat dan mendukung telahaan, evaluasi dan sosialisasi kebijakan daerah peraturan perundang-undangan. Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Informannya adalah Karo Hukum, Kabag dan Kasi pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh. Hasil penelitian adalah dalam pelaksanaan telahaan evaluasi dan sosialisasi peraturan sudah berjalan namun masih hambatan terutama masalah waktu, sarana dan prasarana serta kemampuan aparatur yang terbatas, termasuk pakar yang membantu telahaan dan evaluasi masih terbatas baik jumlah dan kepakarannya. Dengan kata lain, bahwa produk telahaan dan evaluasi serta sosialisasi masih terbatas pada tatanan untuk menggolkkan kepentingan pemerintah sementara substansinya belum tersentuh.

**Kata Kunci:** *Fungsi Biro Hukum, Kebijakan Daerah, Evaluasi, dan Sosialisasi.*

## 1. Pendahuluan

Penerapan otonomi daerah di Provinsi Aceh diyakini akan mampu mendekatkan pelayanan masyarakat, meningkatkan kesejahteraan rakyat, dan memupuk demokrasi. Dengan adanya otonomi daerah tersebut, kewenangan pemerintah daerah menjadi lebih luas dari sebelum adanya desentralisasi. Akan tetapi dalam pelaksanaan otonomi daerah, diharapkan pemerintah daerah melaksanakannya dengan tanggungjawab berdasarkan tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan publik yang maksimal kepada masyarakat.

Secara teoritik, Birokrasi Pemerintahan memiliki tiga fungsi utama, yaitu; fungsi pelayanan, fungsi pembangunan dan fungsi pemerintahan umum (LAN, 2007). Fungsi pelayanan, berhubungan dengan unit organisasi pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Fungsi utamanya, memberikan pelayanan (service) langsung kepada masyarakat dan fungsi pembangunan, berhubungan dengan unit oganisasi pemerintahan yang menjalankan salah satu bidang tugas tertentu disektor pembangunan.

Kegagalan sebuah kebijakan publik disebabkan oleh beberapa kesalahan antara lain kesalahan dalam perumusan masalah publik menjadi masalah kebijakan, kesalahan dalam formulasi alternatif kebijakan, kesalahan dalam implementasi atau kesalahan dalam evaluasi kebijakan.

Berdasarkan identifikasi tersebut dilakukanlah formulasi kebijakan. Kebijakan disusun berdasarkan alternatif-alternatif tindakan dan partisipan. Setelah alternatif tindakan dan partisipan disusun, maka proses adopsi dilakukan dengan memilih alternatif terbaik dengan memperhatikan syarat pelaksanaan, partisipan, proses dan muatan kebijakan. Tahap selanjutnya adalah legitimasi kebijakan.

Ketiga fungsi birokrasi pemerintahan tersebut, menunjukkan bahwa pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintahan daerah, cakupannya sangat luas yaitu pelayanan yang menghasilkan public goods/barang publik, seperti jalan, jembatan, pasar dan lain-lain, dan pelayanan yang menghasilkan peraturan perundang-undangan atau kebijakan yang harus dipatuhi oleh masyarakat (fungsi regulasi), seperti perizinan, KTP, SIM dan kebutuhan lainnya.

Kualitas pelayanan pemerintah umumnya kinerjanya masih belum seperti yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat antara lain dari banyaknya pengaduan atau keluhan dari masyarakat kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) seperti menyangkut prosedur dan mekanisme kerja pelayanan yang berbelit-belit, tidak transparan, kurang informatif, kurang akomodatif, kurang konsisten, terbatasnya fasilitas, sarana dan prasarana pelayanan, sehingga tidak menjamin kepastian (hukum, waktu dan biaya) serta masih banyak dijumpai praktek pungutan liar serta tindakan-tindakan yang berindikasi penyimpangan dan KKN. Buruknya kinerja pelayanan publik ini antara lain dikarenakan belum dilaksanakannya transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pelayanan publik. Oleh karena itu, pelayanan publik harus dilaksanakan secara transparan dan akuntabel oleh setiap unit pelayanan instansi pemerintah karena kualitas kinerja birokrasi pelayanan publik memiliki implikasi yang luas dalam mencapai kesejahteraan masyarakat.

Mengacu pada fungsi pelayanan, Pemerintah Aceh sebagai salah satu pemerintah daerah di Indonesia wajib untuk memberikan pelayanan publik yang maksimal kepada masyarakat. Kualitas pelayanan publik yang diberikan Pemerintah harus secara menyeluruh pada struktur pemerintahan baik di dinas, badan, maupun kantor.

Kualitas pelayanan publik berdasarkan Qanun Aceh Nomor 4 Tahun 2007 tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam sebagaimana diubah dengan Qanun Aceh Nomor 14 Tahun 2012 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh dan Peraturan Gubernur Nanggroe Aceh Darussalam Nomor 15 Tahun 2008 tentang rincian tugas pokok dan fungsi pemangku jabatan struktural di lingkungan Sekretariat Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Aceh, Biro Hukum merupakan salah satu Sub Unit Kerja di Lingkungan Sekretariat Daerah Aceh.

Sesuai dengan kedudukan tersebut, Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh adalah Unsur Pembantu Asisten Pemerintahan di Bidang Pembinaan Hukum serta mempunyai tugas menyiapkan bahan pembinaan, menyiapkan koordinasi hukum, perumusan peraturan-undangan dan telaahan hukum, bantuan hukum, jaringan dokumentasi hukum, pembinaan hukum adat, analisa kebijakan pelaksanaan perumusan penyusunan produk hukum berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

Beberapa faktor yang terkandung dalam kualitas layanan internal seperti tipe manajemen dan komunikasi yang ada, reward, training, job description yang jelas dan

tanggungjawab yang tepat, sangat berhubungan terhadap kepuasan pegawai dalam bekerja dimana pada akhirnya akan berdampak langsung pada kinerja. Salah satu faktor yang juga tidak bisa diabaikan adalah kualitas sumber daya manusia yang memadai dalam hal ini adalah pegawai institusi atau lembaga tersebut.

Novandy (2009) yang menganalisis persepsi masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik pada bagian administrasi kemasyarakatan dan kesejahteraan rakyat pemerintah Kabupaten Simalungun mengungkapkan bahwa persepsi masyarakat pengguna pelayanan publik pada Bagian Administrasi Kemasyarakatan dan Kesejahteraan Rakyat Pemerintah Kabupaten Simalungun menyatakan kalau penyelenggaraan pelayanan publik sudah cukup memuaskan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan publiknya, berdasarkan analisis crosstab (uji chi-square), yakni aspek kesederhanaan (prosedur pelayanan yang berbelit-belit), aspek kejelasan (adanya transparansi biaya yang dikeluarkan), aspek akurasi (urusan sesuai dengan yang dikehendaki), aspek keamanan (bukti tanda terima diberikan), dan aspek kemudahan akses (jarak lokasi kantor dengan tempat tinggal dan ketersediaan angkutan umum menuju lokasi kantor).

Havianto (2013) menjelaskan bahwa penerapan strategi di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya dalam peningkatan kualitas pelayanan publik bahwa Masalah yang paling pelik dalam memberi pelayanan kepada masyarakat adalah dengan pemberian kualitas yang dirasa masih kurang baik, dengan keluhan yang masih sering diterima oleh dinas selaku pemberi pelayanan. Tidak jauh bedanya, Latief (2009) menunjukkan bahwa unsur tanggungjawab petugas pelayanan, kepastian biaya pelayanan, kemudahan memperoleh informasi, keadilan pemrosesan permohonan dan kecepatan pihak pengelola memproses keluhan atau pengaduan masyarakat sebagai prioritas utama yang diinginkan masyarakat untuk dipenuhi oleh organisasi publik, namun dalam pelaksanaannya masih mengecewakan hal-hal yang telah berhasil dilaksanakan UPT berkaitan dengan kemampuan petugas pelayanan, kesopanan dan keramahan pelayanan, penyediaan ruang partisipasi masyarakat dan kesempatan mempelajari berkas pelayanan.

Sesuai dengan penjelasan di atas dan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait kebijakan publik dari berbagai sudut pandang, maka penulis ingin meneliti lebih mendalam tentang fungsi Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh dalam rangka pelaksanaan telahaan, evaluasi dan sosialisasi kebijakan daerah serta faktor-faktor apa saja yang dapat penghambat fungsi Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh dalam rangka pelaksanaan telahaan, evaluasi dan sosialisasi kebijakan daerah.

## **2. Kajian Pustaka**

### **2.1 Teori Implementasi Kebijakan Publik**

Kehidupan bernegara dalam suatu komunitas menghendaki adanya interaksi antara pemimpin dan yang dipimpin, atau antara pemerintah dan rakyat. Pada dasarnya baik pemerintah maupun rakyat menjalankan fungsinya masing-masing, sehingga terdapat adanya perbedaan hak dan kewajiban antara pemerintah dan rakyat

dalam menjalankan kehidupan bernegara. Pemerintah merupakan wujud perwakilan rakyat, sehingga secara ideal keinginan pemerintah merupakan keinginan rakyat pula. Berpangkal dari perbedaan hak dan kewajiban tersebut, pemerintah berhak mengatur serta rakyat berkewajiban mematuhi aturan-aturan tersebut. Aturan-aturan serta keinginan-keinginan rakyat tersebut diwujudkan oleh pemerintah melalui berbagai kebijakan publik apapun yang dipilih dan ditetapkan oleh pemerintah, baik untuk dilakukan atau tidak dilakukan. Hal ini berarti bahwa tindakan pemerintah melakukan atau pun tidak melakukan sesuatu merupakan bentuk kebijakan yang dipilih oleh pemerintah karena apapun pilihan bentuk kebijakannya akan tetap menimbulkan dampak sama besarnya.

Budiarjo (2011:26) menjelaskan tentang konsep kebijakan, secara konseptual sering dikonsepsikan dengan terminologi kebijaksanaan “sebagai konsep filsafat yang diterminologikan dengan “wisdom” yang berarti “cinta kebenaran. Konsep kebijaksanaan diartikan sebagai suatu pernyataan kehendak dalam bahasa politik diistilahkan sebagai *statemen of intents* atau perumusan keinginan”.

Kebijakan sebagai studi haruslah diartikan sebagai pernyataan kehendak yang diikuti oleh unsur pengaturan dan atau paksaan, sehingga dalam pelaksanaannya akan dapat mencapai tujuan yang dikehendaki. Nugroho (2012:30) mengatakan bahwa kebijakan publik menentukan bentuk suatu kehidupan setiap bangsa dan negara. Semua negara menghadapi masalah yang relatif sama, yang berbeda adalah bagaimana respons terhadap masalah tersebut. Respons ini yang disebut sebagai kebijakan publik.

Dunn (2013:1) mendefinisikan analisis kebijakan sebagai aktifitas menciptakan pengetahuan tentang dan dalam proses pembuatan kebijakan dan tahap yang harus dilakukan, yaitu penyusunan agenda, formulasi kebijakan, adopsi/legitimasi kebijakan, implementasi kebijakan dan evaluasi kebijakan.

Tahap-tahap ini dilakukan agar kebijakan yang dibuat dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun penjelasan tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut :

1. **Penyusunan Agenda:** Penyusunan agenda adalah sebuah fase dan proses yang sangat strategis dalam realitas kebijakan publik. Dalam proses inilah memiliki ruang untuk memaknai apa yang disebut sebagai masalah publik dan prioritas dalam agenda publik dipertarungkan.
2. **Formulasi Kebijakan:** Masalah yang sudah masuk dalam agenda kebijakan kemudian dibahas oleh para pembuat kebijakan. Masalah-masalah tadi didefinisikan untuk kemudian dicari pemecahan masalah yang terbaik. Pemecahan masalah tersebut berasal dari berbagai alternatif atau pilihan kebijakan yang ada.
3. **Adopsi Kebijakan:** Tujuan legitimasi adalah untuk memberikan otorisasi pada proses dasar pemerintahan. Jika tindakan legitimasi dalam suatu masyarakat diatur oleh kedaulatan rakyat, warga negara akan mengikuti arahan pemerintah.
4. **Implementasi Kebijakan,** dalam tahap implementasi kebijakan akan menemukan dampak dan kinerja dari kebijakan tersebut. Di sini akan ditemukan apakah kebijakan yang dibuat mencapai tujuan yang diharapkan atau tidak.

5. **Evaluasi Kebijakan:** Evaluasi kebijakan dapat dikatakan sebagai kegiatan yang menyangkut estimasi atau penilaian kebijakan yang mencakup substansi, implementasi dan dampak. Dalam hal ini, evaluasi dipandang sebagai suatu kegiatan fungsional. Artinya, evaluasi kebijakan tidak hanya dilakukan pada tahap akhir saja, melainkan dilakukan dalam seluruh proses kebijakan. Dengan demikian, evaluasi kebijakan bisa meliputi tahap perumusan masalah-masalah kebijakan, program-program yang diusulkan untuk menyelesaikan masalah kebijakan, implementasi, maupun tahap dampak kebijakan.

Implementasi kebijakan dipandang dalam pengertian yang luas, oleh karenanya menurut Lester dan Stewart dalam Winarno (2010:101) bahwa implementasi kebijakan merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan”.

Menurut Edward III dalam Winarno (2010:125) menyatakan bahwa implementasi adalah tahap pembuatan kebijakan antara pembentukan kebijakan dan konsekuensi kebijakan bagi masyarakat yang dipengaruhi. Tahapan implementasi menjadi begitu penting karena suatu kebijakan tidak akan berarti apa-apa jika tidak dapat dilaksanakan dengan baik dan benar. Dengan kata lain implementasi merupakan tahap dimana suatu kebijakan dilaksanakan secara maksimal yang akan berpengaruh terhadap masyarakat dan dapat mencapai tujuan dari kebijakan itu sendiri.

Berdasarkan beberapa pengertian implementasi kebijakan di atas, dapat disimpulkan bahwa implementasi merupakan suatu kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh pelaksana kebijakan dengan harapan akan memperoleh suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran dari suatu kebijakan itu sendiri.

Menurut Sabatier dan Mazmanian dalam Putra (2011:87) ada enam kondisi bagi implementasi kebijakan yang efektif, yaitu: (a) Tujuan-tujuan bersifat konsisten dan jelas sehingga mereka bisa memberi standar evaluasi dan sumber yang legal, (b) Teori kausal yang memadai sehingga menjamin bahwa kebijakan memiliki teori yang akurat untuk melakukan perubahan, (c) Struktur organisasi disusun secara legal guna mengupayakan kepatuhan bagi pelaksana kebijakan dan kelompok sasaran, (d) Para implementer punya komitmen dan keterampilan dalam menerapkan kebebasan yang dimilikinya guna mewujudkan tujuan kebijakan, (e) Dukungan dari kelompok-kelompok kepentingan dan kekuasaan dalam legeslatif dan eksekutif, dan (f) Perubahan kondisi sosial ekonomi yang tidak menghilangkan dukungan kelompok dan kekuasaan atau memperlemah teori kausal yang mendukung kebijakan tersebut.

Diperlukan beberapa syarat agar implementasi kebijakan dapat dilaksanakan. Menurut Hoogwood dan Gun dalam Nugroho (2012:71) syarat-syarat tersebut adalah: (a) Jaminan bahwa kondisi eksternal yang dihadapi oleh lembaga pelaksana tidak akan menimbulkan masalah yang besar, (b) Apakah untuk melaksanakannya tersedia sumber daya yang memadai, termasuk sumber daya waktu, (c) Apakah perpaduan sumber-sumber yang diperlukan benar-benar ada. (d) Apakah kebijakan

yang akan diimplementasikan didasari hubungan kausal yang handal, (e) Seberapa banyak hubungan kausalitas yang terjadi, (f) Apakah hubungan saling ketergantungan kecil, (g) Pemahaman yang mendalam dan kesepakatan terhadap tujuan, (h) Komunikasi dan koordinasi yang sempurna, dan (i) Bahwa pihak-pihak yang memiliki wewenang kekuasaan dapat menuntut dan mendapatkan kepatuhan yang sempurna.

## **2.2 Teori Organisasi**

Menurut Agungatmojo (2014: 10) yaitu “Organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang-orang di bawah pengarahan atasan mengejar tujuan bersama dan bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama serta suatu sistem aktivitas kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih”.

Teori klasik berisi konsep-konsep tentang organisasi mulai tahun 1800 (abad 19). Secara umum digambarkan oleh para teoritis klasik sebagai sangat desentralisasi dan tugas-tugasnya terspesialisasi serta memberikan petunjuk mekanistik struktural yang kaku tidak mengandung kreativitas.

Menurut Ivancevich (2010: 16) bahwa manajemen adalah “proses dari seseorang atau beberapa individu untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan dari orang lain untuk memperoleh hasil yang tidak dapat dilakukan seorang individu saja”. Secara spesifik ada tiga alasan utama dibutuhkan manajemen dalam organisasi, yaitu: Mencapai tujuan, manajemen mempermudah pencapaian tujuan organisasi dan pribadi. Menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, manajemen menyeimbangkan tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan diantara pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi (stakeholders) seperti pemilik, karyawan, pemasok dan lain-lain.

Menurut Ivancevich (2010: 16) menjelaskan hubungan antara manajemen dan tata kerja dapat dilukiskan dimana Manajemen menjelaskan perlunya ada proses kegiatan dan pendayagunaan sumber-sumber serta waktu sebagai faktor-faktor yang diperlukan untuk pelaksanaan kegiatan demi tercapainya tujuan dan Tata Kerja menjelaskan bagaimana proses kegiatan itu harus dilaksanakan sesuai dengan sumber-sumber dan waktu yang tersedia.

## **2.3. Teori Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (SDM) yang disebut di sini salah satunya adalah pegawai negeri, dimana warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan juga merupakan unsur pelaksana pemerintah, perekat, pemersatu bangsa dan negara dan juga dipercaya pemerintah untuk mencapai tujuan nasional (Sulistiyani, 2010: 4).

Menurut Nawawi (2010: 87) ada tiga pengertian sumber daya manusia yaitu : (1) Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilindungi suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan); (2) Sumber daya manusia

adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya; dan (3) Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Nugroho (2012: 65) sumber daya manusia merupakan salah satu aspek dalam mendapatkan keunggulan kompetitif organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang rendah hanya akan membuat organisasi rentan terhadap perubahan dan sulit mengikuti perkembangan kemajuan lingkungan yang diikuti dan diantisipasi oleh organisasi dengan kualitas sumber daya manusia yang tepat. Tanpa hal tersebut, organisasi akan semakin terpuruk.

Lebih lanjut Sutrisno (2010: 3) menyampaikan tentang sumber daya manusia merupakan satu-satunya Sumber Daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Menurut Werther yang dalam Edy Sutrisno (2010: 4) sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (lembaga) atau disebut juga dengan sumber daya manusia yang berkualitas.

#### **2.4. Teori Motivasi**

Menurut Terry (2010: 130) "Motivasi dapat diartikan sebagai suatu usaha agar seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat karena ada tujuan yang ingin dicapai". Sedangkan menurut Donald dalam Hamalik (2010: 106) manusia mempunyai motivasi yang berbeda tergantung dari banyaknya faktor seperti "kepribadian, ambisi, pendidikan dan usia. Motivasi adalah suatu perubahan energi didalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif atau perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan". Mangkunegara (2010: 12) menyatakan bahwa, motivasi adalah "memberikan dayaperangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya".

Selanjutnya Mangkunegara (2010: 12), motivasi kerja adalah "kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilakuyang berhubungan dengan lingkungan kerja". Sedangkan Nawawi (2010: 45) menyatakan: Motivasi adalah "suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorangmelakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar".

Dari definisi di atas dapat peneliti simpulkan bahwa pimpinan harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi (pemuas kebutuhan pegawai) sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi pegawai untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan instansi.



### **3. Metode Penelitian**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Menurut Moleong (2011: 5), bahwa penelitian deskriptif kualitatif digunakan berdasarkan pertimbangan (1) Menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan lapangan; (2) Metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dengan responden; dan (3) Metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.

#### **3.2. Fokus Penelitian**

Penelitian ini secara umum memfokuskan dan mengkaji:

1. Fungsi Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh dalam rangka pelaksanaan telahaan, evaluasi dan sosialisasi kebijakan daerah dengan dimensi, yaitu Telahaan kebijakan daerah, Evaluasi kebijakan daerah, dan Sosialisasi kebijakan daerah.
2. Faktor- faktor yang dapat penghambat fungsi Biro Hukum. Factor ini dibagi dalam dua aspek yaitu aspek internal dan eksternal, dimana faktor penghambat internal terdiri dari Ketersediaan data, Tanggungjawab, dan Semangat kerja. Sedangkan faktor penghambat eksternal berdasarkan Sarana dan prasarana kerja, Sarana teknologi telekomunikasi, dan Tenaga ahli.

#### **3.3. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh, khususnya di Jalan Daod Beureueh Kota Banda Aceh. Adapun sasaran yang mendasar dimana lembaga tersebut harus melakukan upaya pengembangan pegawai, agar setiap pegawai dapat menyesuaikan dengan komitmen untuk memberikan kualitas pelayanan publik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan lembaga harus secara aktif melakukan upaya peningkatan standar pelayanan berkelanjutan serta harus secara aktif komunikasi dengan masyarakat pelanggan juga membuka akses yang baik kepada masyarakat, baik melalui pengelolaan keluhan ataupun bentuk lainnya.

#### **3.4. Jenis dan Sumber Data**

Menurut Lofland dalam Moleong (2011: 112) mengatakan bahwa “Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain”. Dalam penelitian kualitatif, kata-kata dan tindakan atau perilaku orang-orang yang diamati merupakan sumber data yang penting dan utama.

#### **3.5. Informan Penelitian**

Menurut Faisal (2011: 109-110) informan penelitian bahwa dari unit yang hendak diamati kelompok perlu dinyatakan secara jelas di dalam rancangan penelitian. Dengan kata lain, dalam rancangan studi kasus, gambaran “tipologis” dari subjek penelitian perlu dinyatakan secara cukup memadai dan jelas; berkaitan dengan siapa

mereka, dalam katagori apa mereka itu, ciri-ciri umum dan unik mereka dibandingkan dengan subjek-subjek lain yang serupa”.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas maka, yang dijadikan informan penelitian adalah terdiri dari Kepala Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh, Kepala Bagian Pembinaan Hukum, Kepala Bagian Bantuan Hukum dan Kerjasama, Ka. Subbag Qanun Aceh, Ka. Subbag Fasilitas dan Konsultasi Hukum Kabupaten/Kota dan Ka. Subbag. Evaluasi Produk Hukum Kabupaten/Kota.

### 3.6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua teknik pengumpulan data, yaitu:

#### 1. Observasi

Pengamatan peneliti langsung terfokus pada telaahan kebijakan daerah, evaluasi kebijakan daerah. pengamatan ini peneliti lakukan pada waktu jam kerja setiap hari yaitu: hari Senin sampai dengan hari Jum'at, khususnya dengan Kepala Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh, Kepala Bagian Pembinaan Hukum, Kepala Bagian Bantuan Hukum dan Kerjasama, Ka. Subbag Qanun Aceh, Ka. Subbag Fasilitas dan Konsultasi Hukum Kabupaten/Kota dan Ka. Subbag. Evaluasi Produk Hukum Kabupaten/Kota.

#### 2. Interview

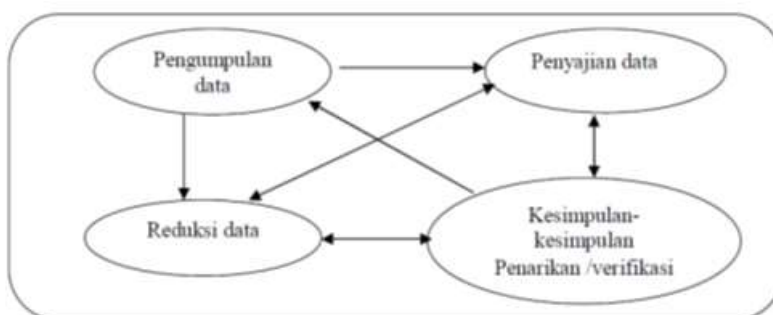
Wawancara tersebut peneliti lakukan pada saat jam kerja setiap hari pada Biro Hukum adalah Kepala Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh, Kepala Bagian Pembinaan Hukum, Kepala Bagian Bantuan Hukum dan Kerjasama, Ka. Subbag Qanun Aceh, Ka. Subbag Fasilitas dan Konsultasi Hukum Kabupaten/Kota dan Ka. Subbag. Evaluasi Produk Hukum Kabupaten/Kota.

#### 3. Dokumentasi

Menurut Hadi (2012: 193) menyebutkan bahwa, studi dokumentasi merupakan “kegiatan pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data baik berupa bahan tertulis maupun dalam bentuk gambar yang dapat digunakan untuk memperluas data yang ada”.

### 3.7. Teknik Analisis Data

Teknik Analisa Data Melalui Proses Analisis Interaktif



## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Hasil Penelitian

#### 1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### a. Organisasi dan Tata Kerja Biro Hukum

Berdasarkan Qanun Aceh Nomor 4 Tahun 2007 tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam sebagaimana diubah dengan Qanun Aceh Nomor 14 Tahun 2012 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh dan Peraturan Gubernur Nanggroe Aceh Darussalam Nomor 15 Tahun 2008 tentang rincian tugas pokok dan fungsi pemangku jabatan struktural di lingkungan Sekretariat Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Aceh, Biro Hukum merupakan salah satu Sub Unit Kerja di Lingkungan Sekretariat Daerah Aceh. Sesuai dengan kedudukan tersebut, Biro Hukum adalah Unsur Pembantu Asisten Pemerintahan di Bidang Pembinaan Hukum serta mempunyai tugas menyiapkan bahan pembinaan, menyiapkan koordinasi hukum, perumusan peraturan-undangan dan telaahan hukum, bantuan hukum, jaringan dokumentasi hukum, pembinaan hukum adat, analisa kebijakan pelaksanaan perumusan penyusunan produk hukum berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

##### b. Keadaan Pegawai

**Tabel 4.1**  
**Nama-Nama Kepala pada Biro Hukum**  
**Sekretariat Daerah Aceh Dari Tahun 1995-2015**

No.	Nama	Tahun
1.	Poriaman Siregar, SH	1995-1998
2.	Tantawi Ishak, SH., MM.	1998-2000
3.	Husni Bahri Tob, SH	2000-2003
4.	Samsuddin Daud, SH	2003-2005
5.	Chairuddin Zakas, SH	2005-2008
6.	A. Hamid Zein, SH., M.Hum	2008-2010
7.	Makmur Ibrahim, SH., M.Hum	2010-2013
8.	Edrian, SH., M.Hum	2013 s/d sekarang.

Sumber: Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh, Tahun 2016.

**Tabel 4.2**  
**Keadaan Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan pada**  
**Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh, Tahun 2015**

No.	Jenjang Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Pria	Wanita	
1.	S2	4	7	11
2.	S1	7	12	19

<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>30</b>
--------------	-----------	-----------	-----------

Sumber: Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh, Tahun 2016.

**Tabel 4.3**  
**Keadaan Pegawai Berdasarkan Masa Kerja pada**  
**Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh, Tahun 2015**

No	Masa Kerja	Jenis Kelamin		Jumlah
		Pria	Wanita	
1	0 - 5 Tahun	8	4	12
2	6 - 10 Tahun	6	3	9
3	11 - 15 Tahun	2	2	4
4	16 - 20 Tahun	2	2	4
5	21 - 25 Tahun	1	-	1
<b>Jumlah</b>		<b>19</b>	<b>11</b>	<b>30</b>

Sumber: Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh, Tahun 2016.

**Tabel 4.4**  
**Keadaan Pegawai Berdasarkan Golongan pada Biro**  
**Hukum Sekretariat Daerah Aceh, Tahun 2015**

No	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Pria	Wanita	
1	IV/c	1	-	1
2	IV/b	1	-	1
3	IV/a	3	2	5
4	III/d	5	-	5
5	III/c	8	-	8
6	III/b	3	1	4
7	III/a	4	2	6
<b>Jumlah</b>		<b>25</b>	<b>5</b>	<b>30</b>

Sumber: Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh, Tahun 2016.

**Tabel 4.5**  
**Keadaan Pegawai Berdasarkan Umur pada Biro**  
**Hukum Sekretariat Daerah Aceh, Tahun 2015**

No	Umur	Jenis Kelamin		Jumlah
		Pria	Wanita	
1	50 - 59 Tahun	3	2	5
2	40 - 49 Tahun	2	3	5
3	35 - 39 Tahun	4	11	15
4	20 - 29 Tahun	1	4	5
<b>Jumlah</b>		<b>10</b>	<b>20</b>	<b>30</b>

Sumber: Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh, Tahun 2016.

## c. Sarana dan Prasarana

No	Sarana dan Prasarana	Baik	Rusak	Jumlah
1.	<i>Filling</i> Kabinet	3	1	4
2.	Kamar Mandi	5	-	5
3.	Kantor	1	-	1
4.	Kendaraan Roda 2	4	-	4
5.	Kendaraan Roda 4	3	-	3
6.	Kipas Angin	4	-	4
7.	<i>Laptop</i>	3	-	3
8.	Lemari Arsip Plat Seng	3	-	3
9.	Lemari Arsip Kayu	2	-	2
10.	Meja kerja Kepala	1	-	1
11.	Meja kerja Staf	30	-	30
12.	Meja <i>computer</i>	13	-	13
13.	Mesin ketik	4	-	4
14.	Jam dinding	3	-	3
15.	TV	4	1	5
16.	Telepon <i>PABX</i>	4	-	4
17.	<i>Printer</i>	10	-	10

Sumber: Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh, Tahun 2016.

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut di atas, peneliti menjelaskan bahwa sarana dan prasana yang ada pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh, masih dalam perawatan yang memadai ini terlihat dari jumlah masing-masing sarana dan prasarana yang menunjukkan sedikitnya yang mengalami kerusakan pada peralatan tersebut.

## 2. Fungsi Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh Dalam Rangka Pelaksanaan Telahaan, Evaluasi dan Sosialisasi Kebijakan Daerah

### a. Telahaan Kebijakan Daerah

#### 1) Rapat Internal

Sebelum melakukan kegiatan pekerjaan Biro Hukum melakukan rapat internal dengan menghadirkan Kabag dan Kasubbag serta staf lainnya yang berkompeten.

#### 2) Rapat Koordinasi

Dalam Rapat internal, Biro Hukum menciptakan iklim yang kondusif demi mengamankan stabilitas dan kelancaran program pemerintah, sedangkan dalam Rapat eksternal Kepala Biro Hukum bersama jajaran Pemerintahan Aceh membahas pelaksanaan tugas yang harus menjadi tujuan perbaikan, antara lain: (a) Koordinasi dan sinkronisasi dalam perencanaan; (b) Sistem, prosedur dan mekanisme kerja birokrasi; dan (c) Etos dan disiplin kerja sumber daya aparatur yang efisien.

#### 3) Rapat Konsultasi dengan Pakar

Kepala Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh menjelaskan saat membuka Rapat Koordinasi yang dihadiri Kabag dan kasubbag serta pakar lainnya dari Staf Ahli Hukum DPRA dan Staf Ahli Hukum pembantu Gubernur Aceh.

Pokok-pokok pembahasan diantaranya terhadap Amnesti dan Abolisi, walaupun ini merupakan hak prerogatif Presiden, tetapi semua harus melalui proses hukum dan telah memperoleh kekuatan hukum yang *incracht*, karena Indonesia adalah negara hukum.

4) Rapat Konsultasi dengan Fraksi

Menurut Kepala Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh mengutip hasil pembahasan rancangan qanun dalam rapat yang dihadiri Ketua DPRA dan Ketua praksi di DPRA serta pakar lainnya dari Staf Ahli Hukum DPRA menuturkan bahwa:

Kepala Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh melanjutkan apa yang dikemukakan oleh DPRA atau Staf Ahli Hukum DPRA dalam Rancangan Qanun yang di Paripurnakan.

5) Dokumen Kebijakan Daerah

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Biro Hukum Sekda Aceh, peneliti menyimpulkan bahwa telaahan, evaluasi dan sosialisasi dilakukan sesuai dengan hasil kebijakan dan melakukan kajian terlebih dahulu agar tidak menyimpang dari peraturan yang telah ditetapkan.

b. Evaluasi Kebijakan Daerah

Mengutip hasil pembahasan yang disampaikan oleh Ka. Subbag Qanun Aceh pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh. Evaluasi Kebijakan Daerah tentang qanun ada empat aspek yang perlu diperhatikan dalam memberikan fasilitasi dan evaluasi pembuatan sebuah qanun, yaitu kewenangan, prosedur, substansi, dan implementasi. "Inilah yang masih lemah karena masih dilakukan secara manual.

c. Sosialisasi Kebijakan Daerah

Mengutip hasil pembahasan yang disampaikan Ka. Subbag Fasilitasi dan Konsultasi Hukum Kabupaten Kota, sosialisasi merupakan proses belajar mengajar mengenai pola-pola tindakan interaksi dalam masyarakat sesuai dengan peran dan status sosial yang dijalankan masing-masing, yaitu:

Sosialisasi kebijakan daerah juga dipengaruhi oleh isi dan lingkungan pelaksanaan kebijakan. Sedangkan konteks kebijakan yang mempengaruhi keberhasilan implementasi program adalah kondisi sosial, ekonomi, dan politik yang mencakup: kekuasaan, kepentingan, dan strategi aktor.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas, peneliti menyimpulkan bahwa dengan mengadakan sosialisasi akan mempermudah dan mempercepat pemberian informasi kepada publik.

### **3. Faktor-faktor Penghambat dan Pendukung Fungsi Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh Dalam Rangka Pelaksanaan Telahaan, Evaluasi dan Sosialisasi Kebijakan Daerah**

Faktor-faktor penghambat dan pendukung yaitu (1) Faktor internal: ketersediaan data, tanggungjawab, dan semangat kerja; dan (2) Faktor eksternal: sarana dan prasarana kerja, dukungan instansi lain, dan dukungan pemerintah pusat.

#### **4.2. Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **1. Telahaan Kebijakan Daerah**

Menurut Santoso (2011: 5) Berbagai implikasi dari pengertian di atas ini adalah bahwa kebijakan publik memiliki karakteristik sebagai berikut :

Selalu mempunyai tujuan tertentu atau merupakan suatu tindakan yang berorientasi tujuan, Berisi tindakan-tindakan atau pola tindakan pejabat pemerintah, Merupakan apa yang benar-benar dilakukan oleh pemerintah, Bersifat positif dalam arti suatu tindakan hanya dilakukan dan negatif dalam arti keputusan itu bermaksud untuk tidak melakukan sesuatu dan Kebijakan itu didasarkan pada peraturan atau perundang-undangan yang bersifat memaksa.

Lebih lanjut menurut Santoso (2011: 5) bahwa, implementasi kebijakan dipengaruhi oleh kondisi-kondisi sebagai berikut :

1. Dukungan dan penilaian dari lembaga eksternal. Jika lembaga eksternal mendukung, maka pelaksanaan kebijakan-kebijakan akan berhasil. Sebaliknya, jika menolak maka pelaksanaan kebijakan akan gagal.
2. Ketersediaan waktu dan sumber daya yang cukup.
3. Dukungan dari berbagai macam sumber daya yang ada.
4. Kemampuan pelaksana kebijakan menganalisis kausalitas persoalan yang timbul dari pelaksanaan kebijakan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas di atas, maka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terhadap telahaan kebijakan daerah adalah untuk meningkatnya Kapasitas Kelembagaan Perangkat Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota.

##### **Temuan 1:**

Pembuatan aturan baik secara internal maupun eksternal dengan menggunakan rapat-rapat secara khusus, sumber daya manusia yang dikedepankan untuk tujuan pelayanan bagi masyarakat.

##### **Proposisi Minor 1:**

Berdasarkan telahaan kebijakan daerah, melahirkan suatu kebijakan daerah, antara lain aparat pada biro hukum telah menguasai dan memahami secara umum terhadap bentuk dan materi hukum kebijakan daerah, disamping itu juga repressi yang berkaitan dengan pedoman penyusunan berbagai kebijakan daerah tersedia pada Biro Hukum Sekretaris Daerah Aceh.

##### **2. Evaluasi Kebijakan Daerah**

Pengertian implementasi kebijakan menurut Nugroho (2012: 139) yaitu “implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Tidak lebih dan tidak kurang”.

Implementasi kebijakan dipandang dalam pengertian yang luas, oleh karenanya menurut Lester dan Stewart dalam Winarno (2010: 101) “implementasi kebijakan merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan”.

#### **Temuan 2:**

Evaluasi kebijakan daerah, belum adanya kesesuaian dalam pelaksanaan di lapangan, sehingga diperlukan pengkajian-pengkajian secara seksama antara teori dan praktek.

#### **Proposisi Minor 1:**

Berdasarkan pembahasan tentang evaluasi kebijakan daerah bahwa, keberhasilan implementasi suatu kebijakan, dapat diukur dengan melihat kesesuaian antara pelaksanaan atau penerapan kebijakan dengan desain, tujuan dan sasaran kebijakan itu sendiri serta memberikan dampak atau hasil yang positif bagi pemecahan permasalahan yang dihadapi.

### **3. Sosialisasi Kebijakan Daerah**

Sosialisasi secara umum adalah proses mempelajari norma, nilai, peran, dan semua persyaratan lainnya yang diperlukan untuk memungkinkan berpartisipasi yang efektif dalam kehidupan sosial. Sosialisasi represif ditandai adanya pemberian hukuman berat terhadap seseorang yang melanggar norma. Akan tetapi, tidak selalu dengan menggunakan kekerasan fisik, seperti memukul atau menampar. Brim dalam Dunn (2013: 23) menjelaskan definisi “sosialisasi sebagai proses dimana seseorang memperoleh pengetahuan, kemampuan dan dasar yang membuat mereka mampu atau tidak mampu menjadi anggota dari suatu kelompok”.

#### **Temuan 3:**

Kemampuan pengetahuan dari pengembangan sikap, dan daya cipta sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangannya. Kemampuan sosialisasi melalui pendidikan yang mampu berinteraksi, dan berkomunikasi secara efektif.

#### **Proposisi Mayor 1:**

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa sosialisasi adalah suatu kemampuan individu untuk dapat berinteraksi secara baik dengan lingkungan dan memperoleh nilai-nilai yang sesuai dengan lingkungannya.

### **4. Faktor Penghambat Internal**

#### **1) Ketersediaan data**

Menurut James (2012: 117) menyebutkan bahwa “Data adalah kumpulan dari sesuatu yang belum diproses dapat berupa teks, angka, audio, dan video. Informasi adalah kumpulan data yang sudah diproses dan bermanfaat bagi orang yang



membutuhkannya”. Data inilah yang diproses menggunakan teknologi komputer sehingga menghasilkan suatu informasi yang cepat, tepat dan akurat.

**Temuan 4:**

Dalam ketersediaan data, dibutuhkan manajemen yang mampu melakukan pembenahan informasi yang lebih akurat dan relevan.

**Proposisi Minor 2:**

Berdasarkan pembahasan ketersediaan data, bahwa suatu lembaga membutuhkan sarana dan prasarana yang secara tegas dan jelas; prosedur, aturan pengambilan keputusan dan arus informasi didalamnya.

2) Tanggungjawab

Tanggungjawab tersebut sesuai apa yang dikemukakan oleh Agungatmojo (2014: 10) yaitu “Organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang-orang di bawah pengarahan atasan mengejar tujuan bersama dan bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama serta suatu sistem aktivitas kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih”.

3) Semangat Kerja

Mangkunegara (2010: 12), motivasi kerja adalah “kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”. Sedangkan Nawawi (2010: 45) menyatakan: Motivasi adalah “suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar”.

**Temuan 6:**

Bahwa, motivasi memberikan rangsangan kepada pegawai yang bersangkutan termotivasi bekerja dengan segala daya dan upayanya.

**Proposisi Mayor 2:**

Dalam menyelaraskan hubungan antara pimpinan dengan bawahan dalam suatu instansi perlu dipertimbangkan rasa ketenteraman dan ketenangan yang mendasar. Dengan adanya rasa tenteram dan tenang ini, maka setiap pegawai akan dapat mewujudkan hubungan kerjasama yang harmonis yang selanjutnya akan mempengaruhi hasil kerja mereka.

## **5. Faktor Penghambat Eksternal**

1) Sarana dan Prasarana Kerja

Aplikasi portal Sistem Informasi Geografi (SIG) merupakan sistem pemaknaan peta yang ada dalam bentuk software atau bisa dikenal dengan piranti lunak yang mudah dijangkau dalam sistem web dan mobile. Pelatihan terkait SIG dilaksanakan berdasarkan pasal 5-6 Peraturan Presiden Nomor 85/2007 tentang Jaringan Data Spesial Nasional (JDSN) dengan tujuan pembangunan yang teratur dan tertata dengan baik.

2) Sarana Teknologi Telekomunikasi

Pemerintah Aceh, melalui Biro Hukum dan Humas Sekretariat Daerah Aceh, telah meluncurkan website [www.jdih.acehprov.go.id](http://www.jdih.acehprov.go.id) ini, yang merupakan penyempurnaan dari website [www.infohukum.nad.go.id](http://www.infohukum.nad.go.id) yang sebelumnya telah ada.

### 3) Tenaga Ahli

Menurut Wikipedia, ahli ialah seseorang yang banyak dianggap sebagai sumber terpercaya atas teknik maupun keahlian tertentu yang bakatnya untuk menilai dan memutuskan sesuatu dengan benar, baik, maupun andal sesuai dengan aturan dan status oleh sesamanya ataupun khayalak dalam bidang khusus tertentu.

## 5. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan pada bab IV yang telah diuraikan, dalam hal ini peneliti mengambil beberapa kesimpulan mengenai semangat, disiplin, produktivitas serta faktor pendukung dan penghambat tingkat produktivitas aparatur pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh, antara lain:

1. Fungsi Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh dalam rangka pelaksanaan telahaan, evaluasi dan sosialisasi kebijakan daerah pada hakikatnya hanya masing-masing individu yang dapat bertanggungjawab. Tanggungjawab Biro Hukum dalam melahirkan kebijakan adalah yang berkaitan dengan syarat formal dan syarat moteril, suatu kebijakan pemerintah harus mempedomani peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatnya. Tanggungjawab suatu kewajiban untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggungjawab itu penting dan harus ada dalam setiap pelaksanaan.
2. Faktor- faktor apa saja yang dapat penghambat dan mendukung fungsi Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh dalam rangka pelaksanaan telahaan, evaluasi dan sosialisasi kebijakan daerah adalah adanya pihak luar yaitu Biro Hukum Aceh, dimana pihak tersebut sering melakukan keterlambatan dalam memberikan informasi dan data sehingga para aparatur tidak dapat menerapkan pengembangan dan pembinaan Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas. Kendala lain adalah sebagian para aparatur masuk kerja tidak tepat waktu, pekerjaan kurang memuaskan karena tidak mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh lembaga, begitu juga dengan dalam hal tanggungjawab masih kurang. Faktor pendukung secara eksternal adalah rancangan kebijakan pemerintah daerah dirumuskan bersama dengan SKPA/Biro yang terkait di dalam rapat-rapat pertemuan membahas rancangan kebijakan pemerintah daerah, sehingga rancangan kebijakan tersebut dapat untuk segera di finalkan. Faktor penghambat secara internal dalam melahirkan kebijakan daerah antara lain bersedia membahas rancangan kebijakan tersebut sangat terbatas, disamping itu juga sumber daya manusia internal juga menjadi hambatan dalam memahami dan merumuskan suatu kebijakan daerah tersebut.

## Daftar Pustaka

Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.

- Ban, C. (2015). *How Do Public Managers Manage?*. San Francisco: Jossey Bass Publishers.
- Barata, A.A. (2012). *Dasar-dasar Pelayanan Prima*. Jakarta: Gramedia.
- Budiarjo. (2011). *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Edisi Revisi Cetakan Pertama. Jakarta. PT. Ikramandiri Abadi.
- Bungin, B. (2011). *Metedologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana.
- Dimock, M. E. (2011). *Administrasi Negara*. Jakarta: Erlangga.
- Dunn, W.N. (2013). *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Faisal, S. (2011). *Format-Format Penelitian Sosial, Dasar-Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Flynn, N. (2009). *Public Sector Management*. New York: Harvester Wheatsheaf.
- Gibson, J.L., & Ivancevich, D. Jr. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Gempur, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Gramedia.
- Hadi, S. (2010). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Hamalik, O. (2010). *Psychologi Manajemen*. Bandung: Tri Gendakarya.
- Hasibuan, M.S.P. (2011). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produk*. Edisi Revisi Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Healey, J.F. (2014). *Statistics*. 6th ed. Belmont: Wadsworth/thomson Learning.
- Islamy, M.I. (2010). *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Edisi Revisi Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartasasmita, G. (2010). *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: LP3ES.
- Lembaga Administrasi Negara. (2007). Modul 1. Paradigma Kebijakan Pelayanan Publik di Era Otonomi Daerah. *Diklat Teknis Pelayanan Publik, Akuntabilitas, dan Pengelolaan Mutu (Public Service Delivery, Accountability, and Quality Management) Eselon 4*. Jakarta: LAN.
- Lembaga Administrasi Negara. (2003). *Penyusunan Standar Pelayanan Publik*. Jakarta: LAN.
- Lembaga Adminisrasi Negara. (2006). *Strategi Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik*. Jakarta: LAN.
- Lovelock, C. (2011). *Services Marketing in Asia: Managing People, Technology and Strategy*. New Delhi: Prentice Hall.
- Martoyo. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEUGM.
- Mangkunegara, A.P.A.A. (2010). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Edisi Revisi Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moleong, L.J. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- McKevitt, D., & Lawton, A. (2011). *Public Sector Management*. London: Sage.
- Muhadjir, D. (2013). *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Hanindita Graha Widia.
- Nasir, M. (2013). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Nawawi, H.M.H. (2010). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nugroho, R.D. (2012). *Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi, Evaluasi*. Edisi Revisi Cetakan Kedua. Jakarta: Gramedia.
- Notoatmodjo. (2012). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Riwan, N. (2010). *Analisis Persepsi Masyarakat Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Bagian Administrasi Kemasyarakatan Dan Kesejahteraan Rakyat Pemerintah Kabupaten Simalungun*.
- Rosenbloom, D.H. (2010). *Public Administration: Understanding Management Politics, and Law in The Public Sector*. New York: McGraw-Hill.
- Sarwoto. (2013). *Dasar-dasar dan Manajemen*. Edisi Revisi. Jakarta: Chalia Indonesia.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Soeprihanto. (2013). *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Revisi. Yogyakarta, BPFE.
- Parasuraman, A., Zeithalm, V., & Berry, L. (2012). SERVQUAL: A Multiple Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality. *Journal of Retailing*.
- Putra. (2011). *Paradigma Kritis dalam Kebijakan Publik*. Jakarta: Gunung Agung.
- Terry, G.R. (2010). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Wahab, S.A. (2013). *Analisis Kebijaksanaan dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Edisi Revisi Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winarno, B. (2010). *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Edisi Revisi Cetakan Pertama. Jakarta: Erlangga.

### **Peraturan Perundang-undangan**

- Keputusan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 63 /KEP/M.PAN/7/2003. Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.
- Keputusan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 26/KEP/M.PAN/2/2004. Tentang Petunjuk Teknis Transparansi dan Akuntabilitas Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik.
- Peraturan Pemerintah No. 65 Tahun 2005. Tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal.
- Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004. Tentang Pemerintahan Daerah.